

労働組合の経済理論 (1)

——労働経済論の研究 (8) ——

小 川 登

- 第1節 労働組合の思想と理論
- 第2節 労働運動についての代表的理論
- 第3節 労働組合組織の発展と類型 以上本号
- 第4節 労働組合の機能*
- 第5節 団体交渉と交渉力の理論

* 第4節以下は『経済学論集』〔桃山学院大学〕
14巻4号, 1973年3月に掲載

第1節 労働組合の思想と理論

1. 労働組合本質論の再検討の必要性

「労働組合とはそもそも何か」……この問いに確固として答えることのできる人は幸福であろう。労働組合についてのウェッブ夫妻の有名な定義「労働組合とは、賃金労働者が労働生活の諸条件を維持ないし改善することを目的とする恒常的団体である」に、満足できる人はなお幸福であるといえよう。賃上げにもはや至上の価値をおかず、多面化し全体化する組織労働者の欲求のなかでは「労働組合の目的とするところは、賃金の水準が種々の職業部門で慣習的に与えられた高さ以下に低下することを防止すること、すなわち労働力の価格をその価値以下に押し下げることが防止することにはかならない。」¹⁾ というマルクスの純経済学的規定にとどまることはできない。

1) マルクス「直接的生産過程の結果」前出, 284—85ページ。

労働組合の本質の根本的再検討が今せまられている背景は、日本の労働組合の中核である寡占的大企業の巨大企業別組合が、いわゆる体制内埋没、「自分の組合外のことには目もくれず、もっぱら当該組合員の目先のそれも狭義の意味での賃金・労働条件の改善にしか関心をもたず、階級意識を戦斗的に排斥する実利的・取引的組合主義」へ、さらにその上に、企業内在的組合主義へいっそう没入しつつあるところにある。そして、労働組合の理論からみれば、「労働組合とは労働力の売手組織である」、「労働組合は労働力商品販売会社である」というおおかたの規定が疑問視され、

「労働組合とはいったい何か」が問い直される原因の1つには、労働組合主義(Trade Unionism)という言葉自身が、きわめてあいまいであり、かつかなり多義的に使われており、とくに日本では労働組合主義という用語がさまざまに理解され、いまだ確定的な概念として定着していないことがある。

としても、Trade Unionism が労働組合と訳されるかぎり、それが共産主義(Communism)とは異なる体系をもったイズムであることはまず分る。そのことを理解するため、第1節で「労働組合主義とは一体いかなる体系をもつものなのか」をさぐり、第2節で労働組合運動についての歴史的な代表的理論をとりあげることにする*。

* 日本の労働組合運動は、すくなくとも①組合の資本からの独立＝企業別組合脱皮、いわゆる年功賃金の変革と雇用保障の平等化、③反合理化斗争と職場斗争、④公害問題、⑤老令労働者保障、⑥政治・政党・社会主義との関係、⑦労働戦線の再編成(国際連帯をふくむ)、という課題に当面しているのであるが、それらをそれ自体としてとりあげるよりも、労働組合の本質に立ちかえって考察するほうが、現代ではより有意味であると考ええる。「政治斗争は政党、経済斗争は労働組合」という分業論、「労働組合と工場委員会とはちがう」という説などへも、労働組合本質論の再検討のなかで自然と回答がでてくるであろう。ただ、「労働組合という組織は、資本主義社会の順当な展開を前提にして機能をはたすものである」あるいは「資本主義組織の混乱期には、資本主義を前提にした労働組合は本来の機能を果しえない」²⁾という説には、資本主義の安定期には労働組合もまた停滞するものであるこ

表5・1 主要国労働組合組織率の推移 (単位：%)

	1945～47年	1948～50年	1951～53年	1954～56年	1964～65年
日 本	50.3	52.8	42.0	40.9	36.3
デンマーク	56.2	56.0	56.9	57.3	60～65
オランダ	41.6	42.5	42.8	40.4	40
イギリス	46.3	48.1	47.8	46.8	40～42.4
西ドイツ	—	41.5	45.0	41.3	36.6～38
ノルウェー	53.5	55.4	57.5	57.5	
スウェーデン	55.4	57.7	61.0	62.7	68
フランス	85.3	55.4	36.8	26.7	25～27
イタリア	—	90.1	80.3	74.5	40～50
インド	12.0	15.3	15.8	16.5	
アメリカ	31.9	32.1	33.2	33.9	29.9
カナダ	27.1	30.3	30.2	32.9	
オーストラリア	60.6	61.8	64.4	—	
フィンランド	44.7	30.7	26.3	27.7	

出所：A. B. Ross and P. T. Hartman, *Changing Patterns of Industrial Conflict*, 1960, p. 17 (小林英夫訳, 23ページ), ただし, 1964～65年は ILO, *Year Book* 等より。

注) いずれも組合員数の雇用者数にたいする比率。

とを表5・1で示して1つの反論としておきたい。イタリア, フランス, 日本をみられたし。

ところで労働組合理論は, ダンロップによれば, (1)労働組合の起源, (2)労働組合の多様な成長と発展の型が生ずる原因, (3)個々の労働者が労働組合に加入する動機, (4)労働(組合)運動の究極目的, という4つの問い³⁾に, どのように答えるかによって分裂するものである。ではこの4つの問いに密着するかたちで論議を進めていこう。

2) 藤田若雄『革新の原点はなにか』36, 46ページ。

3) John T. Dunlop, "The Development of Labor Organization: A Theoretical Framework", in Richard A. Lester [& Joseph Shister (eds.), *Insights into Labor Issues*, 1948, p. 164.

2. 実利的組合主義と革命的組合主義

ロバート・ホクシー⁴⁾は労働組合主義というものを単一的に説明せず、それをはじめてから機能的類型としてとりあげる。そしてホクシーは、つぎに列举する労働組合主義の基本的類型をあくまでも同時併存的なものであって、それぞれが永続性をもつものとして存続し、いずれか1つの型に収斂することは無いとしている⁵⁾。ではホクシーのいう5つの基本的類型を要約して紹介しよう⁶⁾。労働組合主義の概念が混迷し、労働組合主義という用語が勝手気ままに都合のよいように使われているとき、ホクシーの5類型は労働組合主義の思想の現在的整理にとってきわめて有意義であると考ええる。

(1) 実利的組合主義 (*business unionism*)

実利的組合主義は、まず本質的に階級意識的というよりも職業意識的である。それは、その当該組合員のみ、それも目先の「当面する改良」(賃金、時間といった狭義の労働条件の改良)を主目的とし、だいたいにおいて組合員外の労働者の利害については冷淡な態度をとる。きわめて穏健な経済主義であり、資本主義機構と賃金制度を容認する保守主義である。それは、労働組合を主要には労働力取引機関とみなし、そこから団体交渉を重視する。この団体交渉を当面有利にするため、組合員資格を熟練工にかぎるなど排他性を特質としている。そして未組織・不熟練労働者からの競争の脅威が不可避となってきたときにのみその組織枠をひろげるのである。さらに、その実務的性格にふさわしく組織内統制がきつく中央集権的である。基本的には任意仲裁を歓迎し、ストライキを非とし、政治的活動をさける

4) ホクシーが、アメリカの労働組合研究史においていかなる位置を占めるかについては、拙稿「ホクシーの労働組合主義論」『経済学論集』〔桃山学院大学〕12巻1号、1970年6月を参照されたし。

5) Robert F. Hoxie, *Trade Unionism in the United States*, Rev. ed., 1966; 1st ed., in 1917, p. 68.

6) *Ibid.*, pp. 45-52.

ものである。

(2) 友愛的組合主義 (*friendly or uplift unionism*)

友愛的または向上的組合主義はその名が示すとおり理想主義的である。職業意識的であり、階級意識を混在させるばあいもあるが、基本的には保守的であり順法的である。それは理想主義的に労働者の道徳的・知的・社会的生活の向上をめざし、同時にその職業意識から労働条件・生活条件の改善を主目的としている。向上的組合主義は、その包括する労働者の範囲によって運営はきわめて多様であるが、傾向としては直接民主主義に向っており、団体交渉、とくに相互保険を主な手段としており、政治活動や協同組合運動にも流れやすい。

なお、ホクシーの友人であるコモンズ (J. R. Commons) は実利的組合主義と向上的組合主義は独立の類型ではなく、1つの類型における2つの亜種であるという見解を示唆している。そしてこの包括的な類型を取引的組合主義 (*bargaining unionism*) あるいは建設的実利的組合主義と呼ぶよう提案している⁷⁾。

(3) 革命的組合主義 (*revolutionary unionism*)

革命的組合主義は、立場・行動の双方においてきわめて急進的であり、職業意識 (*trade conscious*) よりも階級意識にもとづいている。それは、すべての賃労働者の完全な利害一致を主張し、全労働者を、熟練・不熟練をとわず単一の均質な戦闘組織に結束させることを追求する。私有財産と賃金制度を否定し、法を虚構とみなす。組合運営においては民主主義を熟望し、団体交渉や相互保険の方法は保守主義を培養するものとして蔑視する。その内部には政治主義的な社会主義的組合主義 (*socialistic unionism*) と産業自治主義的な疑似アナーキズム的組合主義 (*quasi anarchistic unionism*)⁸⁾

7) *Ibid.*, p. 47n; Mark Perlman, *Labor Union Theories in America*, 1958, p. 132.

8) この第2の亜種はサンジカリズム的組合主義 (*syndicalist unionism*) と呼ぶほうがより適切だとホクシーは言っている。cf. Hoxie, *op. cit.*, p. 49n.

という2つの亜種がある。

(4) 略奪的組合主義 (*predatory unionism*)

究極社会についての理想や理論をもたず、組合員の目先の利益のためには手段をえらばないのである。時と場所によって実利的、向上的、革命的いずれかの方法をつかうが、一貫したものではなく、その行動は秘密主義的である。これには2つの亜種がある。1つは強奪的組合主義 (*hold-up unionism*) と呼ばれるもので表面は実利主義・団体交渉尊重的であるが、実際にはボス支配のもとにあって特定の経営者と共謀して独占的利益をむさぼり、組合員外の利益を破壊することも平気である。運営はボス支配であり、手段は表面での団体交渉と裏面での買収・暴力の組み合わせをとっている。建築業によくみられるタイプである。第2の亜種はゲリラ的組合主義 (*guerilla unionism*) である。目先の利益を秘密的・暴力的方法で乱暴に追求する点では第1の *hold-up unionism* と似ているが、経営者との協調・買収に決して応ぜず、逆に直接的に経営者に対抗して絶望的な抗争をおこなう。実利的、友愛的、革命的、そのいずれにも絶望したときに生まれる型である。

(5) 従属的組合主義 (*dependent unionism*)

この型の労働組合はその存在を、全面的あるいは大部分、ほかの組合または経営者に依存している。従属的組合主義には2つの亜種がある。1つは、彼らの生産した製品にユニオンラベル (組合商標) を用いて他組合の支持に依存することによってのみ存続しうるような組合であり、この亜種は、ときには市場の確保をめあてにする経営者によって結成されたり支持される。第2の亜種は、使用者によって煽動されたり、実質的に支配され

9) アメリカにおける会社組合 (*company union or yellow union*) ならびに日本における御用組合がこれにあたる。なお日本ではユニオンラベル組合はみあたらない。

ている組合であり、労働者の自主的組合 (*independent unionism*) との対抗・その排除・破壊を目的として保守的な線で指導されている⁹⁾。

ちなみに、以上の5つの類型へのホクシーの対応をあげると、彼は心情的には革命的組合主義の発展につよく期待しており、AFLの「実践的理想主義の欠如 (*lack of practical idealism*)」にたいしては強い批判をもっていた¹⁰⁾。

3. 取引的組合主義と蚕食的組合主義

実利的・取引的組合主義は、排他的でせまい組合員資格をもうけ、当該組合員以外のことに冷淡であり、しかも目先の労働条件の向上のみに汲々とし、実践的理想主義をすてているのだが、現代資本主義の寡占体制に親和的であることもあって、世界的にも大勢を占めている。とくに日本とアメリカの大量生産工業分野においては「賃上げとひきかえに生産性向上に協力する」というよりも「生産性向上に協力したので、その成果配分として賃上げを」という *give and take*, まさしく「アジ豆のあつもの」(些細な物質的利益のために行動するばあいにつかわれる言葉。旧約聖書のイサクの長子エサウが、パンと「あじ豆のあつもの」とひきかえに弟ヤコブに長子権をゆずった故事から出ている。)とひきかえのビヘイビアをとる組合が多いのである。取引的組合主義は「余暇のなかで人間性を回復する」主義であり、その保障のための高賃金・短労働時間の獲得を至上価値とし、「工場のなかでの人間性抹殺」を黙認してきたのである。

だがアメリカが典型であるが、「労働はただただ賃金を得るための・

10) Hoxie, *op. cit.*, pp. 134—35; M. Perlman, *op. cit.*, p. 130. なお、筆者のホクシーの労働組合主義論の逐語訳紹介にたいして、吉村励氏は、5類型を消去法によって「結局、労働組合主義とは実利的組合主義のことである」とされるが、これでは筆者のホクシー説の紹介の意図を全くくんでおられないことになる(吉村励『労働組合と戦線統一』三一書房、1972年、141—44ページ)。

生活のための手段にすぎない」という労働についての哲学によって実現された高賃金・短労働時間・大型レジャー(大量消費)は、その足下に、労働における自己意志の不在と労働内容の意味性の欠如、総じて労働内容の貧困化、そして耐えがたい単調な労働密度の増大を生んできたのである。事態は「労苦としての仕事 (labour)」を「自己表現としての仕事 (work)」へ転換させる視点をさしせまったものにするほど深刻である。次第に「収入が少し下ってもよい。もう少しやりがいのある仕事がしたい」という「人間らしい労働を!」という欲求が、静かにしかも緊迫性をもってふくれあがりつつある。

とすれば労働組合は、いわゆる労務管理の領域にとどまらず、経営の専権とされている「いかに生産するか」という工程管理への組合機能の侵食を目的意識的に追求していかなねばならない。当面はそこまでいけないが、さらにはつきすすんで製品価格決定、利潤決定をふくめた経営の聖域たる財務管理の領域にもその視野をひろげていかなねばならないことになるであろう。企業の「どれほどの収益をみこんでなにを生産するか(財務管理)、いかに生産するか(生産管理)、誰にいくら支うか(労務管理)といった諸経営管理」¹¹⁾の順序を、組合機能は逆行して進んでいかなねばならないという蚕食的組合主義が徐々に登場することにならざるをえない。

本来ならば「労働組合発展の歴史は経営権縮小の歴史である」¹²⁾はずであるが、全米自動車労組(UAW)を典型に、経営側の生産計画、スピードや定員の不当性に抵抗する支部組合員のスローダウンや組織的サボタージュを、労働協約違反として全国組合(中央)は否認し¹³⁾、職場の平組合員

11) 熊沢誠『産業史における労働組合機能』15ページ。なお、蚕食的組合主義(*encroachment unionism*)という用語は、取引的組合主義(*bargaining unionism*)の対極語であり、熊沢誠氏の新造語である(同上書、17ページ)。

12) Summer H. Slichter, James J. Healy and E. Robert Livernash, *The Impact of Collective Bargaining on Management*, 1960, p. 948.

13) W. H. Mcpherson, *Labor Relation in the Automobile Industry*, 1940, p. 65.

がいわゆる経営権を侵食することがないように企業側に保障しているのがあった。それは、価格支配力（賃上げを製品価格へ転嫁しうる力、生産性上昇を価格引下げに向けなくてもよい力）をもつ現代寡占企業にとって取引的組合主義は許容しうるものであるが、蚕食的組合主義は認めることができないからである。

しかし、労働者へしわよせされる矛盾の核が労働そのもののの中に凝縮しつつある現代では、現在の欧米で続発している山猫スト (wildcat-strike)、非公認ストライキ (unofficial strike) に萌芽的に垣間見られる蚕食的組合主義は、狭い意味での労働権、つまり雇用、時間、賃金にとどまらず、よりよい賃金と労働条件を超えて、機械のスピード、労働密度の自己規制、安全問題、定員・配置、昇進、職場管理機構を有資格輪番制 (rotation) でもって侵食し、総じて「生きた労働」にかかわるすべてのことに介入していかうとする労働者管理 (workers' control) の思想を徐々に次第に再興させていかざるをえないであろう*。

* それはまた、実利的社会主義¹⁴⁾、議会社会主義の反対極としての工場（生産点）社会主義＝サンジカリズム (syndicalism) を内生させるものとしてあるだろう¹⁵⁾。政治における議会制民主主義・議会社会主義は、深沢七郎氏ではないが左翼を「左欲」にし、社会主義が実利的社会主義となる基盤をあたえたように、経済（労働市場）における労働組合の法認、団体交渉権の承認・産業民主主義は組合主義が取引的組合主義となる基盤をあたえた。したがって議会社会主義と取引的組合主義とは対であり、相互補完物である。

なお吉村勸、福田義孝両氏は、工程管理領域への労働合組機能の拡大を唱える説にたいして、それは工場委員会あるいは経営協議会の機能であるとして、組合機能

14) レーニン『国家と革命』岩波文庫版、67ページにある用語。

15) サンジカリズムについてはひとまず、喜安朗『革命的サンディカリズム』河出書房新社、1972年を参照のこと。なお、蚕食的組合主義のくわしい内容については、熊沢誠『労働のなかの復権』を参照のこと。

16) 吉村勸『労働組合と戦線統一』前出、144—46ページ。福田義孝「労働組合と経営協議会」『経済学雑誌』64巻6号、1971年6月、140—42ページ。

17) 福田義孝、同上稿、141ページ。

の拡充説をはげしく拒否されるが¹⁶⁾、経営権と労働権、労働組合と工場委員会とを峻別し、そのあいだに万里の長所を築くのは、あまりにもクラシカルにすぎる。福田氏は「工場では資本は王様であって、労働者は無である」¹⁷⁾から、労働組合は工場内に侵食できないとされるが、逆に、だからこそ介入していかねば「労働者は無」になるのではなかったか。現代の労働運動は、公害への労働組合の態度をみても、労働力商品販売者、生産者という労働者の2側面のうち後者の側面に眼をそそぎ、《資本の論理と倫理》と対決する《労働の倫理と論理》を構築していかねばならないのである。

4. 企業内組合主義と企業外組合主義

さて、これまで実利的組合主義と革命的組合主義、取引的組合主義と蚕食的組合主義という対極型を検討してきたのであるが、さらに、労働組合と企業との関係いかにいう重要な問題がある。

ところで、労働組合はそもそも企業とは無関係に類似職業の労働者クラブとして企業外＝地域にできたものである、ということは常識である。その意味で労働組合主義とは企業外組合主義 (outside unionism) と同義語となっている。ヨーロッパ労働運動は、労働条件を資本間競争の外におくこと、労働組合が企業内であることは^{そく}即御用組合となり、企業の経営条件格差がそのまま労働条件格差となるとし、入職資格、標準化された賃金を、生産性・収益性のそれぞれ異なる諸企業に外から「与える」ものとして形成され、企業ごとの支払い能力格差が同じ能力・資格の労働者への労働条件格差に結びつけられることを防ぐ、横断的な企業外組合主義として展開されてきた*。賃金の標準化 (同一労働同一賃金) と雇用保障の平等化というトレード・ユニオニズムの貫徹の必要条件は企業外組合主義、労働組合の個別資本からの独立であった¹⁸⁾。

*ある労働組合のパンフレットは「産業別組合への移行は、電機労働者で1つの組合

18) 日本型ビジネス・ユニオニズムは、企業外組合主義への歩みをはじめないという点において、取引的組合主義としてもまことに不徹底なのである。

19) 早川電機工業 (シャープ) 労働組合『職種別賃金への道』1968年9月、1ページ。

をつくり、経営者にこの組合の組合員を優先して働かせるという労働条件を認めさせ、企業競争に敗けてつぶれる会社が出て他の電機産業のどの会社においても、同じ仕事であれば同じ賃金であって、会社を変っても賃金は下らないというのが産業別横断賃金であります」¹⁹⁾と述べている。

イギリス、西ドイツに典型的な企業外組合主義は、その根底につきのような“労働力需要不変説”とでも名付けうる見解（経済学）をもっている。それを、たとえば1万人働いているタイヤ製造業を例にとって説明しよう。イギリス全体で1年間のタイヤ需要は100万本である。それを10社でつくっている。そのうち1社が社会的相場の労働条件を保障しえないばあいか、企業間競争に負けてつぶれるばあいか、そういう時に組合はその会社はつぶれてもかまわないという立場をとるといことである。というのは、その1社がつぶれても年間100万本というタイヤ需要は1本も減ることはありえない以上、仮に900人の労働者が働いている倒産会社が9万本生産していたとすれば、その9万本は残った9社で1万本ずつ生産するか、あるいは9万本つくる新会社が生れるかであるから、労働力需要1万人に1人の変化もありえず、倒産会社の900人の労働者が失業することはない、とするものである。この考えは企業外組合主義にとって必要不可欠な根本認識である。¹⁹⁾世紀中葉のイギリスにおける熟練工組織としてのクラフト・ユニオンがこれに近い存在であった。もちろん一時的には倒産企業の労働者は失業するわけで、企業外労働組合は失業者を組合員としてとどめ、それを救済する機能をもつことを絶対的に不可欠とする。

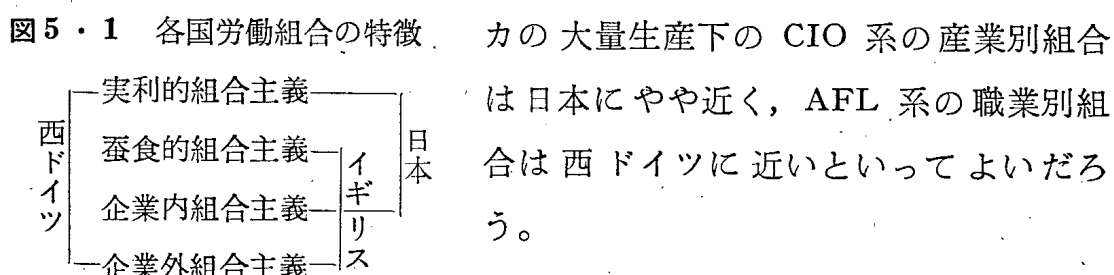
逆に企業内組合主義は、アメリカの会社組合、日本の企業別組合に典型的にみられるものであるが、ここでは労働諸条件は経営諸条件に従属しており、個別企業の経営の良悪状態によって労働条件が左右されるのであり、組合員は労働者としてでなく従業員として組合に参加しているのである。日本の企業別組合は、自立・自主・自治的な労働組合ではなく、企業に従属した会社組合への転落をつねに内包する従業員組合である*。この従属的組合主義は日本では、企業規模別付加価値生産性格差 \div 支払能力格差がそのままストレイトに巨大な規模間賃金格差となってあらわれるほど直接的である。これにたいして、アメリカにおいても寡占的産業部門では日本ほど直接的でないとしても、この企業内組合主義の傾向は相当に強いとい

20) 熊沢 誠『寡占体制と労働組合』新評論、1970年を参照のこと。

わざるをえない²⁰⁾。利潤のあり方が平均利潤から独占的利潤へと変化した独占資本段階における寡占産業下の労働組合は、特定企業の従業員の利益を排他的・利己的に追求しようとする企業内組合主義へ傾斜する物的基盤をもっている、といつてよい。

*革命的・蚕食的組合主義と企業内組合主義とが両立しえないことは、戦後日本の争議史を色彩する組合分裂・第2組合の発生、第1組合の敗北がこのうえなく明らかにしている。

ここで各国労働組合の特徴を図示しておこう。大まかにみれば、アメリカ



5. ナショナリズムとインターナショナリズム

取引的組合主義の成熟は、第1に賃上げ（賃金コストの上昇）をそれ以上の生産性引上げによって吸収できること、第2に生産性が上昇しコストが下っても価格引下げに向けなくてもよいこと、さらには生産性上昇のもとでの価格引上げも可能であるという寡占企業の市場支配力を物的基盤にしている。だが、この当該産業・企業における労資協調（労使関係の安定）の物的基礎となった製品価格引上げは、それが基幹産業であることが多いため、生産性上昇の停滞とあいまって、その国の経済をして次第にインフレ体質へと追いやり、それが国際競争力の減退、国際収支の悪化を生みだす1つの大きな原因をつくりだすことになり、国家利益をそこなうという新しい難問にぶつかるのである。現在のアメリカがそうである²¹⁾。そして今

21) 賃上げを生産性上昇で吸収でき、価格一定、いな輸出価格の低落傾下というダンピングでもって国際収支の大黒字を生み、円切上げを幾度もせまられる日本は逆の意味で国家利益の問題を登場させている。

では、低価格製品の輸入増大によってアメリカの労働者の失業がひき起こされるまでになっている。そうするとナショナル・インタレスト・ユニオンイズム (*national interest unionism*) がさけられるようになる。

考えてみれば、日本の基幹重化学工業、寡占的大企業の巨大な労働組合は、すでに資本と①生産面で協力、分配面に対立、②革命反対で協力、改良では対立だけでなく、公害への対応にみられるように③企業外からの圧力には協力、企業内従業員福祉では対立となり、そして最近では、④国際問題 (国益、外交) では協力、国内問題 (純粋内政) では対立という面を強くあらわしだしているのである。そして、この4点全体をつうじて協力面のみが前面化しているのも見やすいことであろう*。

*トロッキーは、すでに1940年に「全世界をつうじて、現代の労働組合組織の発展、あるいはより正確にはその墮落に、ひとつの共通の特徴がある。つまり、労働組合の国家権力への接近と、国家権力とあいたずさえて進行する肥大化である」²²⁾と、警告を発している。マルクス・エンゲルスによって「プロレタリアートには国籍はない」とされ、プロレタリア運動の神髄としてのインターナショナリズムはどこへ行ったのであろうか。だが考えてみれば、日本の低賃金・長労働時間、ダンピングがアメリカ労働者を失業に追いやっていることこそ、逆に、産業別国際連帯の形成の1つの基盤になるのではなかったのか。

なお、このほか、労働組合というものの本質的分岐点には、藤田若雄氏の「労働組合というものは、労働組合に加入を決意し、宣誓し、組合オルグがその保障人となって加入を容認された労働者によって組織されるものであり、その社会学的性格は誓約集団である」²³⁾という、労働組合=誓約集団説との関連で、《6. 無決意集団と誓約集団》が考察されるべきであるが、紙巾の関係で省略せざるをえなかった²⁴⁾。

これまで、現存する労働組合の否定面ばかりをえがいてきた。直接的実践者ではありえぬ研究者の労働運動研究の1つの課題は、「かくかく闘うべきである」という提起よりも、「なぜかくまで闘えなくなっているのか」をまず明らかにすることにある、と一面では考えざるえなかったからでもある。

22) トロッキー『労働組合論』(浦田伸一編訳)、三一書房 (新書)、1971年、243ページ。

23) 藤田若雄、前出書、40ページ。

24) なおこの第6項については、拙稿「労働組合主義の理論」60—64ページを参照されたし。

第2節 労働運動についての代表的理論

1. 労働組合理論におけるイギリスとアメリカ

日本における労働組合研究は、すでにイギリス一辺倒の域を脱し、その焦点をアメリカへと移しつつあるが、それはより一層促進されねばならない。なぜならば、職能別組合→(一般組合とサンジカリズム)→産業別組合とされる労働組合発展のイギリス型よりも、職能別組合の停滞→(無組合)→会社組合→企業別組合→産業別組合というアメリカ型成長の究明のほうが、日本の労働組合運動にはより教訓的であると考えられるからである。

したがって、労働組合理論の研究においてもウェッブ夫妻を中心にしたイギリス理論よりも、コモンズ、ホクシー、タンネンバウム、パールマン親子、ダンロップ等のアメリカ理論のほうに焦点を定めねばならないと考える¹⁾。アメリカの労働運動理論の1つの特徴は、アメリカの労働組合の多様な類型を反映して一元的でなく、多元説であるところにあるといってもよい。日本の労働問題研究における労働組合の本質についてのあまりにも単純で狭い経済学的規定への反省のためにも、労働組合の本質についての諸説を紹介することは意味あることである²⁾。なぜなら、それだけでも少しは労働組合についてのイメージを豊かにできるからである。

そこで①まず、労働組合とは何かを学説史的に整理しているマーク・パールマンの説を要約して紹介し³⁾、②ついで労働組合本質論をその現代的見解までふくめてまとめているカーター=マーシャルの説を紹介すること

1) アメリカ労働運動理論の研究の先駆は、なんといっても神代和欣『アメリカ産業民主制の研究』東京大学出版会、1966年であろう。

2) 労働組合本質論の混乱は日本だけではない。アレン・フランダースは「今日、労働組合の目標については、非常に大きな混乱がある」という。Allen Flanders, "What are Trade Unions for?", in *Trade Union*, ed., W.E.J. McCarthy, Penguin Books, 1972, p. 17.

3) Mark Perlman, *Labor Union Theories in America: background and development*, 1958.

にする⁴⁾。

2. マーク・パールマンによる整理

労働組合とは何か、つまり労働組合本質論はいわば労働組合観といてもよいものであるが、マーク・パールマンは、労働組合観の学説史を、(1)道義的団体、(2)革命団体、(3)心理的抵抗団体、(4)経済的福祉団体、(5)制度的民主団体、という5つに区分してあとづけている。

(1) 道義的団体説 (*unionism as a moral institution*)

職人や熟練工が共済活動を中心にしていた初期組合 (early union) の時代、つまり前世紀のはじめ頃の労働組合観で、労働組合を2つの意味で道義的団体であるとした。①労働者は社会的に弱者であり、組合＝団結によってはじめて資本家と対等になり、そのことによってはじめて社会的公正・正義が可能となる。②労働組合は組合員の資質・人格を向上させ、勤労意欲を発展させ、労働者に自尊心を育てるがゆえに道義団体である。この主張はライオン神父に代表されるクリスチャンや協同組合主義的傾向の社会主義者によってなされた⁵⁾。

(2) 革命団体説 (*unionism as a revolutionary institution*)

アメリカでは1870年代に生れ、今世紀初頭のIWWで最盛期をむかえたもので、労働組合は資本家の搾取を制限し物的条件を維持改善するにとどまらず、搾取そのもの（生産手段の私有と賃金奴隷制度）を廃止し、生産者の社会を創るためブルジョアジーと戦う組織であるとした*。そして労働組合の起源を資本家による労働者の搾取をめぐる階級斗争そのものに求めた。だが、この翼は政治的革命主義者と産業革命主義者とに分裂しており、かつ、AFLの「純粹かつ単純な (pure and simple)」ビジネス・ユニオニズ

4) Allen M. Cartter and F. Ray Marshall, *Labor Economics : wages, employment and trade unionism*, 1970, rev. ed., chap. 3.

5) だから、この道義向上団体観は、ホクシーの言う友愛的・向上的組合主義とほとんどおなじものである。この説は日本では賀川豊彦によってになわれたといつてよい。

ムにたいして「内部から切りくずす」派と「外部から粉砕する」派（二重組合主義）とに分れていた⁶⁾。

*なお、大森誠人氏は、日本にある労働組合観を、①社会主義の学校、②労働力の販売独占組織、③プレッシャー・グループ、④良識的な話し合い機関、⑥要求獲得組織、という5つに分類され、⑤が正しいとされている⁷⁾。だが第1に、労働組合＝要求獲得組織説は、総評の圧力団体的行動様式③を批判する視点としては正しいが、規定としてはあまりにも一般的にすぎよう。第2に、正統派マルクス主義の労働組合＝「社会主義の学校」説よりも、日本は別にしても世界的には労働組合そのものを革命組織とみるサンジカリズムのほうが労働組合運動にあたえた直接的影響は大きいのであるから、「社会主義の学校」説の否定をそのまま革命団体説への否定に直結してはならないという問題点がある。

ここではなしえないが、マーク・パールマンの父セリグ・パールマンが提起している「組合主義者が社会主義者になることはありえないが、社会主義者はよく組合主義者になるものである」という論点⁸⁾は、どうしても独自にくわしく分析する価値がある。

(3) 心理的反応団体説 (*unionism as a psychological reaction*)

この説は、アメリカ独占的巨大企業の形成・展開期である1900—20年にかけてあらわれた。この説をとるホクシーは、労働組合を機械の人間性破壊にたいする集团的抵抗組織とみる。この派の一方の雄・タンネンバウムは、近代的労働組合はギルドの伝統の中にあるのだが、ギルドが過大な競争による賃金の低落を防ぐものであったのにたいし、近代的組合は市場から労働者を守るためにではなく・機械生産の非人間的影響から労働者を防禦するために生れたのだとする。彼の思想の核心は、人間は目に見える形での経済的報酬を求めるだけでなく、より以上に、労働における意志決定権 (*decision making right*) を求めるものである、という所にある。ギルド時代の職人はこの双方の満足を与えていた。だが、機械生産方式は労働者の生産における意志決定権を奪ったので、それにたいする防禦的奪還組織と

6) M. Perlman, *op. cit.*, pp. 67—68.

7) 大森誠人『労働組合とはなにか』三一書房(新書), 1965年。

8) セリグ・パールマン『労働運動の理論』(松井七郎訳)法政大学出版局, 1954年刊, 序文等参照。

して労働組合は生れたのである、とする⁹⁾。

(4) 福祉団体説 (*unionism as a welfare institution*)

アメリカの労働運動研究の2大潮流の1方であるジョーンズ・ポプキンス学派の始祖 G. E. バーネットの位置づけである。バーネットは、労働組合は、雇用保障、高賃金ならびに労働諸条件の改善を達成する最良の方法としての団体交渉をおこなうための効率的な運営単位として、労働運動のなかから生れたとする。労働組合を労働者の物的福祉を追求する経済的団体と規定したのであるが、彼は、労働組合の社会的存在理由を、労働組合は生産能率を増進するものであり、そのことによって国民福祉を増大させるものである、という所に求めた。組合は賃金のほかに労働災害・疾病・失業・老後保障という労働福祉を推進して、それによって労働者の生活安定と地位向上を実現し、そこから労働能率を高める。それだけでなく、能率増進の不可欠の条件である職場秩序の保持・産業平和は、雇用主とのあいだの団体交渉・労働協約によってはじめて保障されるのである。労働組合はこのようにして国民的な経済的福祉団体でもある、としたのである¹⁰⁾。

(5) 民主主義社会の1部分＝社会的制度説 (*unionism as part of the democratic process*)

いわゆる産業民主主義論であって、労働組合を民主主義社会に不可欠な1つの社会制度とみる説である。労働組合は、賃上げと雇用条件の改善の手段というだけでなく、産業の民主的運営のためにも必要であるが、それ以上に社会的弱者である労働者の福祉・自由ならびに社会的主権を保障す

9) M. Perlman, *op. cit.*, pp. 139—42. タンネンバウムは「労働運動は結果なのであり、機械が原因なのである」と言う (F. Tannenbaum, *The Labor Movement*, 1921, p. 29)。なお、タンネンバウムやホクシーの労働組合規定こそ現代日本では重視されねばならないのである。

10) バーネットは、ウェップ夫妻の組合理論をアメリカに移植した人であり、この労働組合＝経済的福祉団体・産業能率促進団体説はウェップ夫妻の考えでもある。

る制度として重要である、とするのである。マーク・パールマン自身もこの説をとるが、イギリスのウェップ夫妻、ドイツのブレンターノ、アメリカ労働運動研究の2大潮流の1つ＝ウイスコンシン学派のJ. R. コモンズ、セリグ・パールマンなど労働組合論において有名な理論家はほとんど、基本的にはこの説に立っている*。

*神代和欣氏は、制度として産業民主主義をつぎのように定義している。すなわち産業民主主義とは、賃金労働者が団体交渉、相互保険、法律制定などの種々の方策によって、労働生活の諸条件を集団的に規制することを、使用者が承認する労使関係、および、組合員大衆がそのような職業政策の決定にさいして自己の意志を十分に反映させ、かつそれを能率的に遂行せしめることを得るような制度ならびに慣行をいう¹¹⁾。

これら諸家の根底にあるイデオロギーは、労働者の技能(熟練)を労働者の財産と考える、クラフト・ユニオンらしい伝統であるjob property right(職業財産権)にある。したがって労働組合の基底的功能は職業規制(とくに技能・熟練獲得過程の組合管理、労働供給制限政策ならびに雇用機会の支配)にあることになる。そして、労働組合は階級意識に基礎をおくのではなく「職業および賃金への意識(job and wage consciousness)」にあくまでもとづいているとするのであった*。

*ここでいう職業意識とは「特定の仕事ができる＝熟練・技能を有する」ことは生活の保障であり、そこから労働者はなによりも熟練・技能の獲得とその「私有財産」化を目標にするということである。①自分の仕事にたいする誇り、②この誇りである熟練の錬磨と伝承、③機械や道具にたいする愛着、と要約しうる仕事意識については、氏原正治郎「職人と労働者」(同氏著『日本の労使関係』東京大学出版会、1961年、100—111ページ)を参照されたし。また、賃金意識とは、まず自分の仕事にふさわしいものであると慣習的に考えている報酬、そして同じ仕事をしている人・似かよった仕事をしている人の報酬との比較の意識であり、そこからみて当然な賃金水準はなにがなんでも守りとおし、かちとろうとする意識のことである。

3. カーター＝マーシャルによる要約

- 11) 神代和欣『アメリカ産業民主制の研究』前出、17ページ。なお、ウイスコンシン学派とジョンズ・ポプキンス学派とのちがいについては、同上書、序論および補論第1章を参照されたし。

アメリカで最近、労働経済学の代表的教科書とされているカーター＝マーシャルの *Labor Economics* は、その第3章を「労働運動の諸理論」の要約にあてている¹²⁾。労働運動の理論といっても、欧米のばあい、その中心は労働組合の起源・出現についての考察におかれてきた。カーター＝マーシャルは、まず労働組合の起源、行動の性格ならびに労働組合の究極的目的に焦点をあてながら、(1)マルクス、(2)ウェッブ夫妻、(3)コモンス、(4)S. パールマン、(5)カー、ダンロップ、パービソンとマイヤー (KDHM)¹³⁾、(6)ダンロップの主張を整理し、ついでさきの《労働組合研究の4論点》へと集約させそれを結論としている。

(1) マルクス (The Marxist)

マルクスの労働組合理論は彼の資本主義にかんする一般理論の一部であり、労働組合の任務はプロレタリアートの一般的階級闘争を基礎としてのみはじめてこれを正しく規定できるとしている。マルクスは、労働組合の起源を、一般的には労働者階級すなわちプロレタリアートの出現にあるとし、現実的には、資本の有機的構成の高度化による利潤率の低下を防ごうとして資本家が、賃下げ、労働時間延長、労働強化、婦女子の雇用等を労働者に押しつけようとする、そのことから自らを守るため、という所にあるとした。マルクス主義は、資本主義と労働運動のあいだの因果関係を説明することでは満足せず、さらに理論のなかに規範的要素を挿入し、労働運動の役割は資本主義の廃止と共産主義の建設であるべきである、と説くのである。

12) chap. 3 : Theories of Labor Movement の逐語訳は、拙稿「労働運動についての代表的な諸理論」『経済学論集』〔桃山学院大学〕15巻1号、1973年6月を見られたし。

13) Clark Kerr, John T. Dunlop, Frederick Harbison, and Charles Myers, *Industrialism and Industrial Man : the problem of labor and management in economic growth*, 1960 (川田寿訳『インダストリアリズム—工業化における経営者と労働』東洋経済新報社、1963年) の4氏の頭文字をとったもの。

(2) ウェップ夫妻 (The Webbs)

ウェップ夫妻はマルクスと同じく、労働運動の起源を労働者階級の出現でもって説明する。夫妻は、組合は産業上の資本間競争の弊害から労働者を守るためのものであるとする。そして、組合は職場にはじまって究極的には経済全般にわたって民主主義の原則を拡大する手段になるとする。

夫妻は、組合の理念と政策・規制のちがいによって特徴づけられる労働組合の発展段階を見つけだしている。すなわち①既得利益説に立つ人員制限政策→②需要供給説に立つ共通規則 (common-rule=標準労働日, 標準賃率などを実現する標準化政策といってもよい) →③生活賃金説にたつ共通規則, という3段階である¹⁴⁾。労働組合のとり手段・方法としては、極端化してみれば、主として①には相互保険, ②には団体交渉, ③には法律制定が対応しているといえるであろう。なおウェップ夫妻は、まず人員制限政策は、一面では産業上の能率を阻害するものであるとする。それに反して、低賃金で競争しようとする労働者の不当競争を規制し、低賃金利用を武器とする企業の不正競争を防ごうとする共通規則は、非能率的な企業を淘汰し、能率的企業の拡張を助けて産業能率を促進するものであることを強調したのである。

(3) コモンズ (J.R.Commons)

マルクスやウェップ夫妻と同様にコモンズは、独自の利害を意識し労働組合というものをその利害を推進し防衛するための手段と考える独立した労働階級が出現したことに、労働運動の起源を見出し¹⁵⁾、労働組合という

14) ウェップ夫妻の言う労働組合の3つの理念, ①既得利益説 (the doctrine of vested interests), ②需要供給論 (the doctrine of supply and demand), ③生活賃金説 (the doctrine of living wage) の内容については、第4節で明らかにする。

15) コモンズは、生産物市場の拡大は資本間競争の激化をつうじて賃金・労働条件を低下させる、それゆえに、こういう賃金をめぐる利害意識、つまり賃金意識が労働組合=労働者の団結をつくりだすとするのである。

ものを労働者を競争から守る手段として考えた。

コモンズの労働運動理論は彼の産業発展の一般的分析（商人資本主義，使用者資本主義，銀行家資本主義という3段階説）の一部である。①商人資本家は「市場の拡大」によって孤立分散していた使用者を結合・競争させるから，使用者は労働条件の切下げをはかることになり，それに抵抗する労働運動が出現する→②使用者資本主義段階になると，市場の拡大がより進みそれによって専門化と大量生産が可能となり，密接に関連することになった市場圏全体をつうじて画一的基準を採用するために労働運動は拡大していく→③そして，生産と市場が世界的な規模で関連をもちだす銀行家資本主義の段階では，労働者は国際競争からも自分たちを防衛せねばならず，国際労働運動が出現する，とする。このようにコモンズ理論とは「競争＝市場拡大の理論」といいうる。コモンズは労働運動の将来については一般化することに批判的である¹⁶⁾。

(4) セリグ・パールマン (Selig Perlman)

「セリグ・パールマンの理論はアメリカの労働経済学者のあいだで非常な影響力をもっている」¹⁷⁾。パールマン理論は，①その労働者の心理からの接近方法と②いわゆる「職業意識の理論」とによって特徴づけられよう。彼は，労働者は job（職業，仕事）の機会の稀少性を意識せざるをえず，それを意識したとき，この稀少な機会の共有のために労働組合は生まれざるをえないとした。そして労働組合は各組合員にその職業（就業）を保障し，職業における自由を追求するものとしてあるとする。さらに労働運動の究極の発展を労働組合による産業の共同管理の方向に見出している。

パールマン理論の強烈な主張点は，つぎの3要因が労働運動の基本的なあり方を決定するということにある。すなわち，①資本主義の抵抗力，

16) コモンズの環境重視によるアメリカ労働運動の特徴づけ，および，マルクスやウェッブ夫妻とのちがいについては省略する。Cartter & Marshall, *op. cit.*, p. 32.

17) Cartter & Marshall, *op. cit.*, p. 35.

いわゆる資本主義の生命力の強さいかん、②つねに資本主義の生命力を過小評価し、労働者のラディカルな変革への意志を過大評価するインテリゲンチァの精神的態度 (mentality) の労働運動にたいする支配の程度、③労働組合の精神的態度の成熟度 (肉体労働者自身がどれほど自家製の労働哲学をつくりだしているかどうか)、の3つである¹⁸⁾。パールマンは、知識人は労働者というものを具体的にでなく全く抽象的・観念的にとらえているだけだと断罪し、労働者とは本来現実主義的であり、労働組合とは本質的に実用主義的であるとするのである¹⁹⁾。

(5) カー、ダンロップ、ハービソン、マイヤーズ (KDHM)

職業支配的組合主義 (雇用機会の組合による専有および保持を中心的任務とする組合) にあまりにも注意を集中しすぎたコモنز、パールマンの理論にたいして KDHM は、「職業支配というものは普遍的な原理ではなく、ほとんどアメリカにのみ特有なものであって、また、ビジネス・ユニオニズムはアメリカ以外ではめったに知られていなかった」²⁰⁾ という批判をおこない、そこから出発する。労働運動の起源と発展の一元的説明を拒否し、多元論となる²¹⁾。その基礎理論は、「資本主義と労働者の反応」という接

18) Selig Perlman, *A Theory of Labor Movement*, 1928, p. x. (松井訳『労働運動の理論』前出, 6 ページ)。パールマン理論のくわしい内容はその緒論 (第1章) と第2篇 (第6—9章) をみられたし。

19) パールマンのこの著は、アメリカ労働運動の現実分析からレーニンの『なにをなすべきか』への反論・批判をも明確に意識して書かれており、ある意味では鮮烈な書である。

20) 訳書『インダストリアリズム』前出, 6 ページ。

21) だから「われわれはとくに、ホクシーからは、アメリカにおける労働組合は多種多様であることを学んできたのである」ということになる (同上訳書, 6 ページ)。

22) カーターが、彼ら4人、つまりカー(バークレー)、ダンロップ(ハーバード)、ハービソン(シカゴ)、マイヤー (MIT) の説を、現代アメリカの労働運動論の代表的見解にしたのもある面では当然であろう、なぜなら、この4人は現代アメリカの労働経済学界の元老的存在だからである。なお、彼らのマルクス批判はガルブレイスの考えと似ているが、その内容については同上訳書, 19—36 ページを参照のこと。

近を拒否する、体制超越的な「産業化（工業化）と労働者」論であり、それも多元的産業化論である。

多元論をとる彼らは、工業化を主導するエリートの型によって世界を①世襲的（ドイツ、日本）、②中産階級（米英）、③革命的知識人（ソ連等）、④植民地行政管理者、⑤民族主義者の5つに分け、職業支配原則にもとづく労働運動の組織化は主として中産階級主導型の国に限定されるとするのである。このことは同時にエリートが労働組合に敵意をもつ国では労働組合は政治的・階級的にならざるをえないという見解でもある。さらに「マルクスは労働者は不断に急進的になっていくものであるといったが、現実にはいっそう保守的になってきたのであり」、「反マルクス主義者である commons, パールマンらいわゆる“ウィスコンシン学派”にとっても、労働者の抵抗（抗議）は社会の進路にとって重大な力であった」²³⁾ のであるが、彼ら4人はそういうことはないと力説している。彼らは「産業経営者や技術的・専門的労働者が工業化において最も重要な決定的な役割を担っている。……彼らは未来の“前衛”である」²⁴⁾ と結論する。

(6) ダンロップ (John T. Dunlop)

氏原理論が現在日本の労働問題研究において主流をなすように、アメリカ労働経済学ではやはりダンロップの多元論が主流をなすようである。リースもいうように「労働組合は高度に複雑で多様な制度である」²⁵⁾ ので、一様の説明は困難である。ダンロップは、労働組合、広くは経営者、労働者、政府機関の3者よりなる労使関係の生成・発展のさまざまな型は、技術、市場、社会環境、イデオロギーという4つの要因の組み合わせの型によって説明できるとし、労使関係論の一般理論を構築しようとする²⁶⁾。

23) 同上訳書、6、9ページ。

24) 同上訳書、34ページ。ガルブレイス『新しい産業国家』のいわゆるテクノストラクチャー権力論に近いものである。

25) Albert Rees, *The Economics of Trade Unions*, 1962, p. 1.

26) John T. Dunlop, *Industrial Relations System*, 1958.

労使関係制度の性格を決める背景として、まず①生産物の類型、それに規定される労働力の規模、雇用の性格、必要とされる熟練度と教育水準、労働力の熟練度別構成などを規制する「作業場 (work place) と職場社会 (work community) の技術的特質」があり、ついで②外部の金融のありかたによって制約されているのであるが、生産物市場の構造と企業間競争のありかた、そして財務上の制約が、賃金・時間・労働諸条件を決めるうえで大きな影響力をもつものとしてある、とする²⁷⁾。さらに③3者それぞれの全体社会における威信、地位、権力の根元への接近程度（全社会あるいは地域社会での権力の位置と分布）²⁸⁾が労使関係制度のありかたを決める第3の背景である。④最後の要因は、3者が共有しているイデオロギー・ないし思想・信条であり、これこそが労使関係制度を全体として実在的なものにさせ統合する手助けをしている、のだとする²⁹⁾。たとえば、アメリカでは個人主義、私有財産神聖視、自由企業の哲学が労資・国家の3者に受け入れられているし、イギリスでは任意主義 (voluntarism——労資は自分たちの問題を自分たちで自主的に解決し、原則として国家は労資間の問題に介入・干渉してはならないという原則) の哲学が3者の共通思想となっており、それが労使関係制度をまとめている、とするのである。ダンロップは、以上の4条件のありかた、その組み合わせいかんによって労働運動の性格、発展のコースがきまるとするのである。

ところで、ダンロップによれば「労働運動の理論」というものは、つぎの4つの問い*すべてに答えるものでなければならない。

*①労働運動の起源あるいは出現を説明するのは何か？

27) 賃金決定が高度に競争的な業種と寡占的業種とでは異なるように、労使関係は生産物市場が競争的か寡占的かによって影響を受けることなどを指している。

28) J. T. Dunlop, *op. cit.*, p. 9. この社会的諸制度には議会制民主主義の成熟度、政府の労働立法の性格、教育制度のありかたなどがふくまれる。

29) J. T. Dunlop, *op. cit.*, p. 16.

30) R. A. Lester & J. Shister (ed.), *Insights into Labor Issues*, 1948, p. 164.

②労働運動の成長と発展の型（パターン）に影響をおよぼす要因は何か？

③労働組織にたいする個々の労働者の関係を決めるのは何か？

④労働運動の究極的目標は何か？³⁰⁾

歴史的にみて労働運動についての代表的理論には①マルクスの革命的組合論、②ウェッブ夫妻の産業民主制論、③タンネンバウムの機械論、④ホクシーの多元的機能論、⑤コモンズの市場拡大の理論、⑥セリグ・パールマンの職業意識論、が存在するのだが、ダンロップは、パールマン説をのぞいては4点のうちその一部分を説明しているにすぎないとしている³¹⁾。

ではここで、ダンロップの提起した4点のうちで最もむづかしい面をふくむ③労働組合の成長と発展のパターンが生じる要因という問題との関係で《労働組合組織の発展と類型》を考察することに移っていこう。

第3節 労働組合組織の発展と類型

1. 労働組合発展論の問題状況

労働組合は資本主義の発達とともに発展する、つまり産業資本主義段階の職能別組合は独占資本主義段階に入ると産業別組合へ発展するとするのが、通説である¹⁾。イギリスの組合発展をつぎのようなシェーマでとらえるのが通説であり、それは組合発展の普遍的パターンとしての価値を日本ではもたされてきたのであった*。

31) カーター＝マーシャルが、この4点についてどのようなまとめをしているかは、拙稿「労働運動についての代表的な諸理論」前出、を参照されたし。cf. Cartter & Marshall, *op. cit.*, pp. 42—46.

1) 重商主義（商人資本主義段階）には地方同職クラブとしての初期組合（early union）が対応するというのは、いちおう捨象する。生々とした原始的民主主義の初期組合（労働者クラブ）についてはウェッブ夫妻『産業民主制論』の冒頭で描かれている。

*①18世紀からの職人的労働者の地方同職クラブー (1830年代に象徴される戦闘的な政治的労働運動と高揚と衰退)→②合同機械工組合を典型とする 1850 年代からの熟練工の中央集権的な「新型組合(new model union)」ー(1870年代からの大不況と新組合主義の抬頭)→③不熟練労働者を中心とした一般組合の勃興ー (不熟練工の増大, 一般組合の挑戦もあって職能的組合はその排他性を克服していく今世紀初頭から第1次大戦のあいだ)²⁾→④全等級・両性 (all grades, both sexes) の産業別組合

この発展パターンにおいて全基礎をなすものとして決定的位置を占めているのはクロースト (closed) な熟練工の職能別組合である。だが, このようなウェッジ夫妻いらいの・とくに日本でステロタイプ化された通説には今やいくたの疑問がなげかけられている。産業資本段階の主要な組合が職能別組合であり, 独占段階のそれが産業別組合である, というのは別に誤っているわけではないが, それほど組合発展は単線的なものであろうか, もっと複合的なものではないか, という視点が要求されるのである。

通説への第1の疑問は, 19世紀後半イギリスの職能別組合を労働組合の普遍的モデルにしうるのか, なかんずく生産技術が遅れていた分野の組合・合同機械工組合 (ASE) を「労働組合の神様」のような存在とみてよいものか, どうかという点である。労働供給制限を基本的政策としたクラブ・ユニオニズム自体が, 19世紀後半のイギリス資本主義のおかれていた特殊な条件のうえではじめて成立しえたものであり, だから, それに普遍的価値を付すことは困難であり, もっと相対化しなければならないという視点である*。

*特殊な条件とは, まず第1にイギリスを「世界の工場」とし, それ以外の国をすべて農業国としていた世界資本主義の構造である。7つの海に太陽の没するところな

2) 産業別組合の出現は1913年の全国鉄道組合とされている。なお, 職能別組合の産業別組合への推転において, 重要な刺激となったのは, ①社会主義に影響をうけた一般組合であるとする説と②そうではなく一工場一組合 (職場独占) という産業別組合の基底をかたちづくったのはサンジカリズムであるとする説とがある。なお, 資本主義の発展段階区分と組合の発展段階区分とのあいだには約20年のタイム・ラグがある。

しとされたイギリス「帝国」は、農業国、植民地から莫大な超過利潤を得ていたものであり、それでもって労働者上層を買収しえたことである。第2の条件は、海外植地への大量の移民である。マルクスは「低く見積っても600万人が最近25年にイギリスを立去った」³⁾と言う。それによる労働市場の供給過剰の緩和である。

こういう特殊な条件をそなえているのは、前世紀のイギリス、今世紀のアメリカだけであろう。そういう意味ではダンロップ等が「イギリス、アメリカは労働運動のモデルとしてはますます役に立たなくなっている」⁴⁾というのも当たっているかもしれない。

通説への第2の疑問はイギリスのターナー、フェルプス・ブラウンから出されたものである⁵⁾。それはまず、通説はその対象組合を機械・建築業などにかぎっており、それは理論的一般化をなしえないのではないか、という点から出発する。そして、産業革命をもろに実現してきた先進的産業である綿工業においては、19世紀中葉にすでに徒弟をへず、工場内経験によって技能を身につけていく低熟練労働者 (operatives) が、オープン (open) な性格をもった新組合 (new union) をつくって、労働組合発展の最尖端をきりひらいていたことを明らかにする。ターナーの綿工業のオペラティヴ・ユニオンの提起は通説に大きな衝撃をあたえ、19世紀後半のイギリス労働組合を職能別組合だけでもって単色化することを不可能にした。

通説への第3の疑問は、組合発展のアメリカ型の発掘である。重化学工業化、独占資本主義への転化をきわめてゆるやかにおこなったイギリスにおいては、職能別組合の産業別組合への転換が連続性をもちえたのであるが、そうではないアメリカ⁶⁾では、急速に形成される重化学工業・大量生産工業へ職能別組合が試行錯誤しながら介入し自己変革をなしていく時間的余裕がなく、①寡占企業による組合の暴力的否定 (no union)→②会社の上

3) 『資本論』(4), 1050ページ。

4) カー、ダンロップ他『インダストリアリズム』前出, 5ページ。

5) H. A. Turner, *Trade Union Growth, Structure and Policy*, 1962; E. H. Phelps Brown, *The Growth of British Industrial Relation*, 1959.

6) 日本資本主義の重化学工業化は世界一急ピッチであったが、そもそもイギリス以外の後発資本主義国のそれはスピードが早いとみなければならない。

からの御合組合（従業員代表制，会社組合）結成→③労働者によるその企業別組合化→④その産業別団結としての産業別組合の確立（1937—1941年頃）という劇的なコース⁷⁾をとらざるをえなかった，という点にかかわっている*。

*このように見てくると，19世紀中葉のイギリスの「クラフトユニオンの公準」でもって日本の企業別組合を断罪する方法は疑問となるし，その批判の基準は新しいものにならざるをえないだろう。熊沢 誠氏は「日本の企業別組合も明らかに産業別組合時代の労働組合である。……企業別組合は産業別組合の畸型児であって，それはやがて産業別組合に成人していくという意味での未熟児では決してない」⁸⁾という重要な問題提起をされながら，その追求をされていない。独占段階の労働組合は産業別組合に変わりうるものであり，畸型児は大手術によって直しうるという視点が大切だろうか。企業別組合が産業別組合の単なる企業支部に変容するための不可欠の条なのではない件は，アメリカでそうであったように，産業別組合主義者集団の企業外組織（外部組合）が形成されるということにある，ことだけははっきりしている。いわゆる「二重組合主義」は経過的に必要悪であり，企業別組合「内部からの切りくづし (boring from within)」だけでは転換はなしえないのである。「外部から粉碎する (smashing from without)」運動の成功は，激変する客観情勢を不可欠とし，日本の労働者大衆が再び労働組合を心から必要と感ずるという主体的条件がなければなしえない。アメリカの1930年代後半のような状況が必要とされるのである。

どこの国の労働運動史であっても，直接的に日本に役立つはずはありえないことはいうまでもあるまい。だが，外国労働運動史というとイギリスのそれだけが労働者に与えられ読まれるという日本の状況だけは打開されねばならない。いかに間接的であれ，アメリカ労働運動史のほうが日本に教訓的である⁹⁾。

2. 労働組合発展のアメリカ型

AFL (American Federation of Labor) を成功させたものが，「仕事と賃金の意識」に依拠し，それぞれの職業のもつ現実的な利害の線にそった職業

7) 神代和欣「アメリカにおける“企業別組合”の形成と崩壊」『季刊労働法』27号，1958年3月。

8) 熊沢 誠『労働のなかの復権』129—30ページ。

9) その意味で，津田真澄『アメリカ労働運動史』総合労働研究所，1972年は時宜をえた刊行である。

別組合主義であったように、アメリカ資本主義の新しい段階（独占資本主義段階）において、AFL をきびしい試練のもとに立たせたのもその職業別組合主義であった。1901年の U. S スティールの成立に象徴されるように、企業の集中による資本側の勢力の増大と大量生産工業の確立につれて熟練労働の重要性は失われ、非熟練労働の比重が急速に高まっていく情勢に適応する能力をその性格からもたない AFL は、これらの産業（鉄鋼、自動車、ゴム、無線電信産業等）にほとんど入りこめなかったのである。AFL はその熟練工主義＝職業別組合主義のため、たとえば鉄鋼産業労働者の組織化を14の職業別全国組合に割当てようとするなど、各組合の管轄権争いをひきおこし、その組織化に失敗するのである。

1900年代初頭、新たに確立した独占資本はストライキを暴力的に粉砕するとともに、企業内から一切の労働組合を排除し、no union を実現しようとするオープン・ショップ運動 (open shop campaign) を大々的にくりひろげた。大量生産産業の資本は、日本の大企業資本と同じように労働者の従業員化をはかる専制的な温情主義的労使関係の政策をとった。1920年代に最高項に達するオープン・ショップ運動は、労働者は自分の雇用条件を使用者と決めるにあたって組合の介入を必要としないとする原則に立つ「アメリカ・プラン」¹⁰⁾ をスローガンにし、黄犬協約をフルに使い、その推進は「アメリカ化 (Americanization)」と呼ばれていた。他方、第1次大戦中に労使休戦・生産増進のため生れた従業員代表制 (Employee Representation Plan) ないし会社組合 (Company Union) は、従業員を無組織のまま個別管理するよりも、企業内福利政策を通じて、企業内養成の基幹労働者の定着化を促進し、従業員を集团的に管理し、企業帰属意識を強めるものとして、つくられていくのである¹¹⁾。このように、1930年代の大恐慌とニュー・ディールにいたるまで、大量生産工業の巨大企業には no union 状態がつづいたのである。

10) アメリカ・プランとは、非アメリカ的なクロズト・ショップ制を粉砕し、オープン・ショップ制にして組合を強力的に排除し、自由企業の伝統を守ろうとする資本の大運動である。

11) 従業員代表制にはもちろん団交権はないが、会社組合にはいちおう名目的にはあった。だが実体は苦状処理委員会である。

表5・2 組合員数・組織率の推移

年	組合員数 万人	組 織 率 %
1900年	87	
10	214	
20	503	12.3
25	357	8.0
30	363	7.5
33	284	6.8
35	373	8.2
37	722	14.6
40	894	17.8
41	1,049	19.5
43	1,364	23.7

出所：Handbook of Labor Statistic.

注) 1922年に低下をはじめ、それが33年までつづき、34年にはじめて上昇に向い、37年から急上昇をはじめる。

表5・3 労働組合と会社組合の組合員数
(1919—32年)
単位：万人

年 次	AFL 組合員	会 社 組 合		会社組合員 の全労働組 合員に対す る比率(%)
		会社数	組合員	
1919	326	145	40	9.8
22	320	385	69	17.1
24	287	421	124	35.1
26	280	432	137	39.1
28	290	399	155	44.5
32	253	313	126	40.1

出所：Mills and Montgomery, Organized Labor, 1945, pp. 835, 837.

大恐慌＝大量失業のなかで後退する企業忠誠心、生れる労働者の戦闘化を歪曲するために寡占企業にも積極的に上から会社組合がつくられていく。この会社組合にたいして産業別組合主義者の企業外組合が AFL に対抗して結成されていく¹²⁾。資本が組合に介入し組合を支配しようとする不当労働者行為を強制的に禁止したワグナー法の成立(1935年7月5日)のもとで CIO が結成されていた¹³⁾。「労働の技術的性質」¹⁴⁾ からみて全く時代

遅れの古い職業別原理に立つ AFL にたいして、CIO は二重組合主義 (dual unionism) をとらざるをえず、「労働組合の南北戦争 (Labor's Civil War)」がはじまる*。CIO 初代会長ルイスは「1935年には労働者は不満に苦しみ、絶望的にすらなり、彼らを搾取している使用者をにくむのと同じ

- 12) 鉄鋼労働者組織化委員会 (Steel Workers' Organizing Committee : SWOC) が設立されたのは1936年6月16日である。
 13) Committee of Industrial Organization (1935年10月) → Congress of Industrial Organization (1938年11月)。
 14) 『資本論』(3), 800ページ。

程度に保守的な・近視眼的な・無知な指導者をにくんでいた」¹⁵⁾と回想している。

*1933年6月16日に成立した全国産業復興法 (NIRA) 成立直前には、AFL 系の合同鉄鋼組合 (Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers of North America) は、4,000人の小組織にぎなかった。その内部では指導部の職能別主義とローカルの産業別主義とが対立していた。他方、同年7月は共産党は鉄鋼金属労働組合 (Steel and Metal Workers' Industrial Union) を設立し、その組合承認を企業に要求しだした。古い思想で無為無策をかさねる職能別主義者にたいして産業別主義者は勝利していき、1936年6月16日に CIO の援助によって鉄鋼労働者組織化委員会 (SWOC) が50万ドルの資金と185人の専従オルガナイザーをもって発足する。22万人の従業員をもつ U. S スティールにオルグが集中される。

鉄鋼労働者の約半分が組織されている会社組合のなかでは会社派と労働者派がおり、苦境にあえぐ労働者大衆の欲求におされて労働者派が進出し、外部組合のオルグに呼応して、会社組合の内部変革をはかり、(1)工場 (事業所) ごとにつくられていた会社組合の民主化→(2)その全企業的統合 (企業別中央委員会の設立) =企業別組合化→(3)企業別中央委員会の指導層の企業外組合 (SWOC) への加入→(4) 外部組合の唯一交渉権を企業側に承認させる¹⁶⁾、という苦痛にみちたプロセスをへて→(5)産業別組合の地方支部 (一工場一組合あるいは一企業一組合) へ転化していったのである¹⁷⁾。この過程を鉄鋼業にそくしてすこし見ておこう。

* (1) 1934年のはじめから35年初頭にかけておこなわれたもので、会社組合の労働者派は、会社組合の制度上の改革・民主化をかちとっていく。①選挙権に勤続年数・人種制限があったのを全廃し全従業員のものにする。②従業員代表への被選挙権は会社の従業員であることに限られていたのを、その制限をはずすこと。③ ERP 代表

15) S. Alinsky, *John L. Lewis*, 1939, p. 78. こういう状況こそ二重組合主義が成功する条件である。

16) ゼネラル・モーターズは1937年2月11日に、U. S スティールは同年3月2日に外部組合の承認=団体交渉権の承認をおこなった。

17) このプロセスについてこの叙述は、津田真澄『アメリカ労働運動史』前出、第6章、第7章ならびに神代和欣、前出稿にほとんど負っていることを明記しておく。

へのリコール権の確立等を獲得し、会社組合性を薄めていったのである。

(2) 1935年のはじめから36年6月の SWOC の成立までが、これにあたるが、35年7月5日に成立したワグナー法のもとで企業別中央員委員会を団体交渉機関として会社側に認めさせようとする運動がおこなわれる。各工場への賃上げ、有給休暇の要求を、工場経営者が「このような要求は一工場では処理しえぬもので、U. S スティール全体にかかわっている」と拒否したところから、各工場ごとにあった会社組合が企業ごとに統合していくことになる。各工場会社組合からの代表によって構成される企業別中央委員会は、賃金・労働諸条件の統一要求を出し、団体交渉機関としての承認をせまっていく。このような会社組合の会社への反乱は情勢におされて鉄鋼業全体にひろがる。

(3) 1936年6月16日の SWOC の成立から1937年3月2日の U. S スティールの SWOC の承認まで。36年6月16日に15,306人の組合員でもって発足した SWOC は、1937年8月には260の労働協約をもち、組合員を37万人とする大組織に飛躍したのである。①成立した SWOC はただちに会社組合への浸透をはかり、会社組合内部の労働者派と連絡をとり、SWOC 支持者を従業員代表に出させ、懸案中の苦情の解決を強くせまりだしたのである。他方、会社組合の御用組合性を、合憲判定をえたワグナー法のもとでの全国労働関係委員会に提訴し、明るみに出し、それを非合法とする試みをおこない、その裁定を最後にはうるのである。②SWOCの会社組合への浸透の第2段階はまず第1に懸案中の苦情処理の解決を激しくせまり、もし解決すれば SWOC 派の権威は上り、解決しないと ERP 制度の権威が下るという戦術がとられた。第2は ERP の諸会議の議事録の印刷による公開である。第3に、ERP 内の専門委員会制度を拡大によって SWOC 派の組織活動の枠をひろげたことである。第4に、1日5ドルの最低賃金と週40時間労働の要求をたえずおこなうことによって、労働者大衆の関心を呼びおこしていった。そして、第5に、これらの諸活動を進めるなかで一定期間において組合承認を要求する大衆集会をおこなう。最後に、組合承認が認められないばあいには承認のためのストライキの準備をはじめめる。③ SWOC の活動は、大恐慌からの回復のきざしが明らかに見えてきたとはいえ、いまだ苦境にある労働者大衆が1日5ドル最低賃金、週40時間労働による失業解消を一致して支持するなど、大きく前進する。企業別中央委員会の全代表が SWOC に加入したり、工場従業員連合の全員が SWOC に加入するといったことが続出する。U. S スティールは SWOC (外部組合) から会社組合を守り、それをせいぜい企業内組合の枠内にとどめるため、企業別中央委員会を団交機関として認めていく。しかし、会社側の10%賃上げ回答は拒否されることになる。1936年10月には SWOC の組合員は8.2万人となり、2,500人の従業員代表のうち1,534人を獲得していた。SWOC による承認要求のストライキの可能性が増大して

いく。自動車産業ではゼネラル・モーターズがストライキロック・アウトののちに1937年2月11日に組合承認をおこなわざるをえなくなっていた。1937年3月2日、U. S スティールは組合側の攻勢に屈して、SWOC を交渉団体として承認し、1日5ドルの最低賃金率、週40時間作業制限、有給休暇制、先任権 (seniority) 制度、苦情処理機構および仲裁制度をふくむ労働協約を締結したのである。ここに U. S スティールの36年にわたる専制的な温情主義的労務管理＝反組合主義は終止符をうった。産業別組合主義は職能別組合主義に勝利し、CIOは鉄鋼、自動車という両基幹産業の組織化に成功したのである。

CIO が AFL に挑戦し勝利していく過程は、大量生産工業を無組合状態におき・専制的 (暴力的) な恩情主義的 (paternalism) 労務管理をとりつづけようとする資本、せっぱずまった失業と生活苦のなかで末組織産業の不熟練労働者の組織化を決死ではかる労働者、そして大恐慌＝社会不安の克服を至上命令とするがゆえに労使休戦の実現のため労働権擁護にかたむいていく国家、という三つ巴のなかでおこなわれ、産業別組合は全階層に開放されたオープンな職場全員組織 (ユニオン・ショップ制) として確立されるのである*。

*CIOの確立は1938年11月である。なお、日本のばあい会社組合は企業別組合になるだけでそこに頑強にとどまり、産業別組合に発展しないのに、なぜ、アメリカのばあいそうなったかについて、神代和欣氏はつぎのような条件をあげている。①不熟練工の労働市場が横断的だったこと、②労働諸条件の企業規模間格差が少なかったこと、③指導的企業の巨大さ (たとえば U. S スティールは1社で鉄鋼労働者の半数を越えていた) のゆえに、U. S スティールを組織すれば組織化は基本的になしえたことになること、④細々としながらも外部組合が存在したこと、産業別組合主義者が存在したこと (鉄鋼業組織化では強力な炭坑組合の支援があったこと)、⑤国

18) 神代和欣, 前出稿, 97—98ページ。

19) この内容展開こそが重要なのであるが、紙巾の関係でなしえなかった。いずれ独立の論稿でとりあげたい。ただ、神代氏が、主体的要因としてたんに外部組合の存在をあげるだけで、不熟練中心主義の労働騎士団 (Knights of Labor) や産業別組合主義の世界産業労働者同盟 (IWW: Industrial Workers of the World) が残した思想的影響を無視されていることには納得できない。

なお自動車産業における産業別組合の結成の劇的な過程については、熊沢 誠『寡占体制と労働組合』を見られたし。

家の企業別組合への批判的態度，という5点である¹⁸⁾。現在の日本には，この条件のいずれも無いとみざるをえないが，条件のちがいの日米比較をよりきめこまかく深めることが残された課題である¹⁹⁾。

3. 労働組合発展のイギリス型

イギリスにおける労働運動史研究の現段階は，組合発展というものを①地方的同職クラブ→②中央集権的な職能別全国組合→③一般組合の抬頭→④複合職能別組合としての産業別組合への脱皮，という具合に単線的にみることをしなくなっている。機械，建築業の職能別組合でもって全組合が代表され一色とされていた19世紀中葉においてすら，多様な組合が複合的に存在していたのである。綿工業や炭坑業には基幹工として工場内経験を通じて技能を次第に身につけていく低熟練労働者がおり，彼らによってつくられた組合 (operative union) が存在したことが明らかにされた。しかもそのうえに，労働組合発展の最尖端は，閉鎖的 (closed) なクラフト・ユニオンにではなく，織布工の開放的 (open) なオペラティヴ・ユニオンにあると評価されたのである。こういう研究史の現段階では通説をたんに解説するにとどまることは許されないであろう。ターナーは，現代的労働組合の起源を織布工組合に求め，組合発展のパターンを決める基軸はクローズドかオープンかという組合組織化の原理およびそれに根拠をもつ組合政策のあり方にある，としたのである²⁰⁾。

19世紀中葉のイギリスにおいても各種労働組合が複合的に存在した。(1)小親方的職人の地方的な小さい同職クラブ，(2)機械工組合に典型的にみられる熟練工の全国的合同職能別組合，(3)閉鎖的なオペラティヴ・ユニオン (ミュール紡績工，炭坑夫)，(4)開放的なオペラティヴ・ユニオン (綿織布工) という4つの組合類型が同時に併存したのであった²¹⁾。では，そのことを

20) 労働組合の発展を測る基準の核心が，どれほど排他性を克服しているかにあるかぎり，ターナーの評価は当をえているといえよう。

[A]職場類型の発展段階および[B]労働力給源のありかという2面から考えてみよう*。

*[A]まず職場類型=生産方法は、①狭隘な市場=注文生産に対応し、万能機械と万能熟練工によって多品種少量生産をおこなう個別生産職場=万能職場方式、②市場の拡大=複種多量生産に対応し、機械の特化(単能化)と工場の機構化を基礎に低熟練(つまり半熟練)工による作業が可能になる組別生産職場=機種別職場方式、③広大な市場=見込み生産に対応し、多数の不熟練工を雇用する大量生産(流れ作業)職場=工程別職場方式、として類型化しうる。

[B]について、19世紀中葉イギリスにおける労働力の給源の類型としては、①アイルランドからの移住民をふくむ分解農民、農業革命の進展により過剰化し排出される農業労働者の工場労働者化、②都市雑業層ならびに下層民、細民、③工場地帯の不熟練一般労働者の世代的再生産とその多就業、④伝統的な手工的職人の系譜をひく各職種の熟練労働者、この④層のなかには⑤小経営主に上昇する可能性をもっていた下請親方、⑥その可能性はなく、完全に賃労働者化した万能熟練工、という2つの亜種があった、と類型化しうる。

(1)バーミンガム、シェフィールドの金属工場などで代表させうる同職クラブはA-1とB-4aの組み合わせである。下請親方はまず下請価格の引上げのため、他方で補助労働者を抑圧するため団結する。きびしい徒弟制度をひき、非組合員の参入を阻止するなど、組織はきわめて強い閉鎖性をもっていた。

(2)機械業・建築業に典型的にみられる職能別組合は、A-1とB-4bの組み合わせからくる。これは、歴史的伝統としての徒弟制度をひきつぎ、それを武器として、技能獲得の過程・熟練工の供給過程を組合の統制下におき、過剰人口から自らを遮断するクローズドな組織であった。そして共済活動を重視し、主に労働移動の促進(walkout-strike等)によって労働諸条件の引上げと標準化をはかったのである。

21) この項の叙述は、菊池光造「労資関係史研究の方法について」社会政策学会年報第16集『社会政策と労働経済学』御茶の水書房、1971年所収、に負っていることを明記しておきたい。

(3)生来の低熟練産業である炭坑業や綿紡績業（とくにミュール紡績工程）において基幹的作業をおこなう本来的労働者の組織として生まれた閉鎖的オペラティヴ・ユニオンは、A-2 と B-1. 2. 3 の組合せからくる。すでに《工場労働の経済理論》の章でのべたように、ミュール精紡の組作業では、現場経験のなかで掃除工→糸継工→精紡工になるという職務序列があるのだが、その最上位の精紡工は、みずからの職務範囲を意図的に確定し、前任権制や疑似徒弟制によって入職制限 (control of entry) をおこない、昇進規制をおこなう組織原理と政策をとった。だが、機械工組合のように人員制限政策が有効性をもちえるはずもなく、団体交渉の併用を強制されたのである。

(4)綿織布工の開放的 オペラティヴ・ユニオンは A-3 と B-1. 2. 3 の組み合わせからくる。(3)の閉鎖的オペラティヴ・ユニオンはいまだ半自動機械の段階に基礎をおいているが、(4)のばあいにはすでにほぼ自動的機械体系のもとにあり、そこでは仕事は誰にでもできる仕事となっており、工場内の労働者のあいだに階層性がありえぬ不熟練労働であるため、労働の代替性は明らかであり、そこから、何らの入職制限をもおこなわないオープンな組織とならざるをえなかった。したがって、賃金・労働諸条件の維持・改善のためには、大衆的ストライキを背景に団体交渉をおこない、労働協約締結（共通規則の設定）を主な手段とせざるをえず、さらに立法活動によって労働条件規制の確定をおこなわざるをえなかったのである²²⁾。

このようにみてくると、19世紀末葉になってはじめて「ドック・波止場・河岸および一般労働者組合」に象徴される一般組合が、職能別組合の旧組合主義にたいする新組合（主義）として抬頭し、それが産業別組合への転換の起爆剤・触媒になったとする通説は変らざるをえず、オープン性を

22) 開放的オペラティヴ・ユニオンの性格はすでに産業別組合の特徴のほとんどを萌芽的にもっていることが分る。もちろん、このほかに労働組合が組織されにくい広汎な産業分野（たとえば農業、土建、化学など）が存在した。

組織的本質とする産業別組合の先駆は、すでに綿織布工の開放的オペラティブ・ユニオンにあったことになる*。とすれば1851—1888年はクラフト・ユニオンの時代であった²³⁾、としてすませることはできないのである。

*綿織布工（厳密にはミュール精紡工程をのぞく紡績工場の混打綿・梳綿・シュロックスル精紡工程もふくまれる）の開放組合が先進的であるとは、ターナーも言うように、①近代的労働組合の発展にとってローカル自治の解体＝中央集権的な職能別全国組合は必ずしも必要条件ではなく、②組合の安定・発展のためには熟練工の職能別組合への組織化が前提とならねばならないことはない、ということの意味するかもしれないのである。逆にむしろ、低熟練労働者の組織化が先行したところでこそ、組織の拡大、熟練工組織の安定も可能なのであり、熟練工の閉鎖的な組織が先行した分野では他階層労働者の組織化あるいは組合運動全般の発展がむしろ阻害されてきた、と言えるかもしれないのである。

ターナーの以上のような新しい見解はイギリスの労働組合研究といえは合同機械工組合ときまっております²⁴⁾、現代日本の労働組合への政策提起をもクラフト・ユニオンの政策でもってかえている傾向すらまある日本の労働問題研究界のあり方に強い反省をせまっている。現代の労働組合の主流が重化学工業・大量生産産業の産業別組合であるとすれば、現代労働組合への発展のコースは、アメリカでは職業別組合の衰退→無組合→会社組合→企業別組合→産業別組合であり、イギリスではオペラティブ・ユニオン→一般組合およびサンジカリズム→産業別組合である、と規定し、通説にこだわらないほうが日本の組合の将来にとって生産的であろう。ではこのあたりで労働組合の本質論、発展論（形態論）から労働組合の機能論という領域へと移っていこう。この領域では経済学もある程度は使えるであろう*。

*労働組合論という研究分野は、学際的なものであり、すくなくとも経済学、経営学、歴史学、社会学、心理学、労働法学、政治学、哲学にまたがっている。

(1972年9月30日脱稿)

23) 1851年は合同機械工組合（ASE）の結成された年。1889年はロンドン・ドック・ストライキの年であり、それは一般組合の抬頭の象徴とされている。

24) もちろん、日本の年功的労使関係との比較研究という視座のもとに、イギリス鉄道組合を考察した佐野 稔『イギリス産業別組合成立史』ミネルヴァ書房、1971年といった労作も出ている。

付記：本稿は下記の論稿につづくものである。

- (0) 序 章：「労働経済論の課題と方法——労働経済論の研究(序)——」『経済論叢』[京都大学] 110巻6号, 1972年12月。
- (1) 第1章：「賃労働の経済理論——労働経済論の研究(1)——」『社会学論集』[桃山学院大学] 5巻2号, 1971年12月。
- (2) 第2章：「労働市場の経済理論 (1), (2)——労働経済論の研究 (2), (3)——」『経済学論集』[桃山学院大学] 13巻3号・1971年12月, 14巻1号・1972年6月。
- (3) 第3章：「工場と労働の経済理論——労働経済論の研究 (4)——」『社会学論集』[桃山学院大学] 6巻1号, 1972年7月。
- (4) 第4章：「賃金の経済理論(1), (2)——労働経済論の研究(5), (6)——」『経済学論集』[桃山学院大学] 14巻2号・1972年9月, 14巻3号・1972年12月。
- (4)' 第4章付論：「生産性・分配率・賃金と物価——労働経済論の研究(7)——」『経済論叢』[京都大学] 110巻1・2号, 1972年8月。